TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

Portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et impact sur la comparaison de la rémunération de 2007

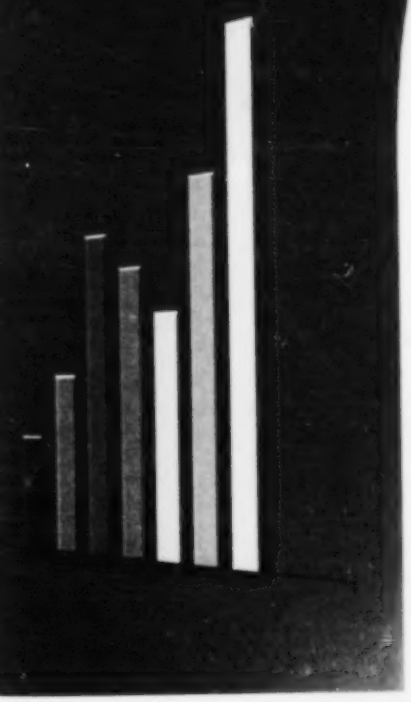
Québec

10 ans

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION



Rémunération des salariés

Portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et impact sur la comparaison de la rémunération de 2007

Pour tout renseignement concernant l'ISQ et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Ce document a été imprimé sur du papier contenant 100 % de fibres postconsommation.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3e trimestre 2009
ISBN 978-2-550-57089-9 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-57090-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2009

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation du gouvernement du Québec
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Septembre 2009

Avant-propos

Le mandat de l'Institut de la statistique du Québec consiste, entre autres, à fournir des informations statistiques fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. Une fois l'an, l'Institut doit comparer la rémunération globale des employés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Dans le cadre de ces différents mandats, l'Institut suit de près les changements qui surviennent dans le marché du travail, notamment afin d'en mesurer l'impact sur sa comparaison de rémunération.

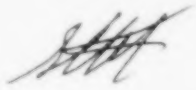
L'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* est l'un des grands changements observés au cours des dernières années. Depuis son implantation en 1997, cette loi mobilise temps et énergie chez les acteurs du marché du travail. Sa refonte majeure, intervenue en mars dernier, a plus que jamais remis l'équité salariale à l'avant-plan de l'actualité.

Les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise ont demandé à l'Institut, par le biais de consultations tenues en 2002, d'analyser l'impact de cette loi sur la comparaison de la rémunération. Un premier jalon a été posé avec la publication, en 2005, du rapport *Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*. La présente étude ajoute un complément important à ce bilan entamé par l'Institut.

Ce document vise deux objectifs précis. D'abord, il propose une étude de sensibilité qui analyse l'effet des ajustements d'équité salariale consentis dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération contenus dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de 2007. Puis, il présente un portrait général des ajustements d'équité dans l'administration québécoise, ce qui permet de mesurer l'effort global consacré à l'équité salariale par le gouvernement.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment le Secrétariat du Conseil du trésor et d'autres représentants des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise ainsi que les membres de son personnel.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Ce rapport a été réalisé par : Claude Vecerina

La coordination a été assurée par : Nathalie Mongeau

Sous la direction de : Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration : Mario Haché pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats

Pascal Michel et Isabelle Fréchette pour les traitements informatiques

France Lozeau pour la mise en page

Nicole Descroisselles pour la révision linguistique

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment le Secrétariat du Conseil du trésor et d'autres représentants des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération

Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

...	N'ayant pas lieu de figurer
x	Donnée confidentielle
n	Nombre

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *professionnels*, *techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Table des matières

Introduction 9

Chapitre 1 **Contexte de l'étude** 11

Chapitre 2 **Méthodologie et concepts** 17

2.1 Constitution du fichier des taux de salaire de 2007 « sans équité » 17

2.2 Effets sur les écarts de rémunération : concepts, méthodologie et couverture 21

2.3 Méthodologie pour le taux d'équité moyen (ensemble des emplois de l'administration québécoise) 23

Chapitre 3 **Effet des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération** 27

3.1 Portrait des ajustements d'équité par emploi repère dans l'administration québécoise 27

3.2 Effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération 27

Chapitre 4 **Équité salariale dans l'administration québécoise** 37

Liste des tableaux

Tableau 1 Séquence de calcul des paramètres généraux et des ajustements d'équité salariale 19

Tableau 2 Catégories d'emplois et corps d'emploi exclus du calcul du taux moyen d'équité salariale de l'administration québécoise 24

Tableau 3 Salaires avec et sans équité salariale et ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise, 2007 28

Tableau 4 Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), selon les divers secteurs comparés 30

Tableau 5 Rémunération globale avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts de rémunération globale de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), selon les divers secteurs comparés 32

Tableau 6 Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), par emploi repère, pour la comparaison avec les autres salariés québécois (ASQ) 33

Tableau 7 Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), par emploi repère, selon les divers secteurs comparés 34

Tableau 8 Taux d'ajustement d'équité salariale moyen pour l'ensemble des emplois ayant bénéficié d'ajustements et par catégorie d'emplois, administration québécoise 38

Tableau 9 Taux d'ajustement d'équité salariale moyen pour l'ensemble des emplois et par catégorie d'emplois, administration québécoise 39

Introduction

Le présent rapport trace un portrait des ajustements d'équité salariale consentis dans l'administration québécoise et analyse leur impact sur la comparaison de la rémunération des employés de ce secteur avec celle des autres salariés québécois. Ce document comporte quatre chapitres. Le premier présente le contexte de l'étude. On y retrouve les grandes lignes de la *Loi sur l'équité salariale*, les orientations et objectifs de l'étude ainsi que l'état d'avancement de l'exercice d'équité salariale dans l'administration québécoise.

Le deuxième chapitre porte sur la méthodologie utilisée pour les deux volets de l'étude. Il présente les données utilisées, les étapes de la démarche et les traitements particuliers appliqués à certains corps d'emploi. Il décrit également les concepts et les éléments couverts relativement au premier volet du rapport, lequel traite de l'effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération. Pour le second volet qui trace un portrait global de l'équité salariale dans l'administration québécoise, il fait état des catégories et corps d'emploi analysés, de l'effectif considéré ainsi que des méthodes de calcul employées.

Le chapitre trois décrit l'effet des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération. Dans un premier temps, un portrait des ajustements d'équité par emploi repère dans l'administration québécoise est fait. Puis, une seconde section présente l'effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération, par catégorie d'emplois et par emploi repère, et ce, dans la comparaison avec les différents secteurs.

Le chapitre quatre dresse un portrait global de l'équité salariale dans l'administration québécoise. Des résultats sont présentés pour les catégories d'emplois ayant obtenu un ajustement et pour l'ensemble des catégories d'emplois, qu'elles aient obtenu ou non un ajustement. Enfin, une analyse de l'effectif ayant bénéficié d'ajustements par rapport à l'ensemble de l'effectif conclut ce rapport.

Selon l'article 4 de sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec publie chaque année le *Rapport Rémunération des salariés. État et évolution comparés* qui présente la comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise (fonction publique québécoise et réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux) avec celle des autres salariés québécois. Les données de ce rapport sont tirées de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) réalisée annuellement par l'Institut.

Les données recueillies par l'ERG prennent en compte les ajustements d'équité salariale déterminés en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*[1] et versés depuis 2002. Cette loi, adoptée en 1997, visait à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine (art. 1[2]).

Grandes lignes de la Loi

Il faut rappeler que la Loi s'applique à toutes les entreprises des secteurs publics, parapublic (art. 3)[3] et privé ayant à leur emploi 10 salariés ou plus (art. 4)[4]. Tous les salariés sont couverts, à l'exception des cadres supérieurs, des policiers et pompiers, des étudiants et stagiaires, des travailleurs autonomes et des personnes qui réalisent une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi (art. 8 et 9).

Les entreprises de 100 employés et plus, ce qui est le cas de l'administration québécoise, doivent obligatoirement mettre sur pied un programme d'équité salariale (art. 10) et former un comité d'équité salariale (art. 16). La Loi dit qu'un employeur doit établir un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise (art. 10). Cependant, à la demande d'une association accréditée ou à la suite d'une entente entre l'employeur et l'association accréditée, l'employeur doit mettre sur pied un programme distinct couvrant les salariés que cette association représente (art. 11).

Selon l'article 50 de la Loi, un programme d'équité salariale comprend :

1. l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;
2. la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
3. l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
4. les modalités de versement des ajustements salariaux.

Le comité d'équité salariale ou l'employeur doit identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 53). Celles-ci doivent être constituées d'emplois occupés par des salariés ayant les caractéristiques communes suivantes (art. 54) :

1° des fonctions ou des responsabilités semblables;
2° des qualifications semblables;
3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

---

1. L.R.Q., c. E-12.001. Cette loi est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Dans la suite du document, le mot Loi fera toujours référence à cette loi.
2. Les articles de loi mentionnés dans le texte font référence aux articles de la version d'août 2007 de la *Loi sur l'équité salariale*.
3. L'article original de la *Loi sur l'équité salariale* a été modifié par le projet de loi 28 (*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, 2006, chapitre 6), adopté en mai 2006. Le nouvel article 3 vise à favoriser l'atteinte de l'équité dans les secteurs public et parapublic en stipulant que, désormais, le Conseil du trésor n'est plus un employeur unique mais l'employeur de deux entreprises, soit celle de la fonction publique et celle du secteur parapublic (comprenant les commissions scolaires, les collèges et le secteur de la santé et des services sociaux).
4. L'article 4 de la *Loi sur l'équité salariale* a été modifié par le projet de loi 25 (*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, 2009, chapitre 9), adopté en mai 2009. Cette modification fait en sorte que toute entreprise qui atteint une moyenne de 10 salariés ou plus au cours d'une année civile est assujettie à la Loi à compter du 1er janvier de l'année suivante.

De façon générale, le critère pour considérer une catégorie d'emplois comme étant à prédominance féminine ou masculine, selon le cas, est qu'au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause soient du même sexe (art. 55). La Loi prévoit également, à l'article 55, trois autres façons d'établir la prédominance.

La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue doit permettre une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine. Elle doit mettre en évidence tant les caractères propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que ceux propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine (art. 56). La méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois, des facteurs suivants (art. 57) :

1. les qualifications requises;
2. les responsabilités assumées;
3. les efforts requis;
4. les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

L'estimation des écarts salariaux peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou selon toute autre méthode prévue par le règlement de la Commission de l'équité salariale[5]. À cette étape, la rémunération d'une catégorie d'emplois doit, outre le salaire de base, comprendre la rémunération flexible et les avantages à valeur pécuniaire s'ils ne sont pas également accessibles aux catégories d'emplois comparées (art. 65 et 66). Les avantages à valeur pécuniaire comprennent, outre les indemnités et les primes, les éléments du temps chômé payé, les régimes de retraite et de prévoyance collective et les avantages hors salaire.

Un programme d'équité salariale est requis uniquement lorsqu'il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine. En l'absence de comparateurs masculins dans un programme donné, il faut comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine dans l'entreprise (art. 52). Lorsqu'il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine dans une entreprise, le programme d'équité salariale doit généralement être établi conformément au règlement de la Commission (art. 13).

Les ajustements doivent avoir été déterminés dans les quatre ans qui suivent l'entrée en vigueur du chapitre 2 de la Loi (art. 37)[6]. Ils peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans, sous la forme de versements annuels égaux (art. 70). La Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements (art. 72). L'entreprise a également l'obligation de maintenir l'équité salariale une fois que les ajustements ont été déterminés (art. 40)[7].

Enfin, il faut mentionner l'existence du Chapitre IX de la Loi qui permettait à une entreprise de faire reconnaître par la Commission un programme de relativité salariale ou d'équité complété avant le 21 novembre 1996 ou en cours.

Études sur l'impact de l'équité salariale

Lors d'une consultation auprès des représentants des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise à l'automne 2002, ceux-ci ont manifesté un vif intérêt pour des études et analyses portant sur l'impact de l'équité salariale sur la rémunération des employés de l'administration québécoise et celle des autres salariés québécois.

5. Dans la suite du document, le mot Commission fera toujours référence à la Commission de l'équité salariale.

6. Dans la version du mois d'août 2007, l'entrée en vigueur du chapitre 2 est le 21 novembre 1997. Un délai de quatre ans correspond donc au 21 novembre 2001. L'article 37 de la *Loi sur l'équité salariale* a été modifié par le projet de loi 25 (*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, 2009, chapitre 9), adopté en mai 2009, qui dit que les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans à compter de l'assujettissement de l'employeur.

7. L'article 40 de la Loi a été abrogé et remplacé par les articles 76.1 et suivants du chapitre IV.1 du projet de loi 25 (*Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, 2009, chapitre 9) adopté en mai 2009, qui précisent les modalités de maintien de l'équité.

Initialement, l'Institut prévoyait produire une étude de sensibilité sur l'impact des versements d'équité salariale sur les résultats de la comparaison. Or, la décision de la Cour supérieure, rendue en janvier 2004 et qui rendait inconstitutionnel le Chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, a empêché l'Institut de réaliser cet objectif. Les résultats pour l'administration québécoise et certains grands employeurs du Québec qui se sont prévalus de ce chapitre de la Loi n'ont pu être pris en compte.

Par ailleurs, l'orientation prise par l'Institut prévoyait un deuxième objectif, soit l'analyse et la diffusion de résultats plus généraux sur les ajustements d'équité salariale. Pour répondre à cet objectif, l'Institut a publié en 2005 l'*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*[8], Ce rapport présente des données inédites sur les ajustements salariaux résultant de la *Loi sur l'équité salariale*. Les résultats sont fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupationnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

Après la décision rendue par la Cour au sujet du Chapitre IX de la Loi, les discussions ont repris entre les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise afin de se conformer à l'esprit de la Loi. Des ententes ont été signées, d'abord avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) en janvier 2006, puis avec le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), l'Intersyndicale (Confédération des syndicats nationaux-CSN, Centrale des syndicats du Québec-CSQ, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, Fédération des travailleurs du Québec-FTQ, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) en juin 2006.

Ces ententes ont un impact sur les données utilisées dans les résultats de la comparaison de rémunération, et ce, depuis celle de 2007. L'Institut peut donc maintenant répondre au premier objectif qu'il s'était fixé, soit de réaliser une étude de sensibilité quant à l'impact des versements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les résultats de la comparaison. Le présent document vise deux objectifs précis. D'abord, il propose une étude de sensibilité qui analyse l'effet des ajustements d'équité salariale consentis dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération notés dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de 2007. Le second objectif est de présenter un portrait général de l'équité salariale dans l'administration québécoise. Pour ce faire, l'Institut a calculé un taux d'ajustement d'équité salariale moyen pour les emplois ayant bénéficié d'ajustements ainsi que pour l'ensemble des emplois de l'administration québécoise. Ce dernier résultat permet de mesurer l'effort global consacré à l'équité salariale par le gouvernement par rapport à sa masse salariale.

Il faut rappeler que la mise en application de cette loi a donné lieu à deux vagues d'ajustements d'équité salariale pour les emplois à prédominance féminine de l'administration québécoise : une première en 2003, soit avant que le Chapitre IX de la Loi soit déclaré inconstitutionnel, et la seconde en 2007. La deuxième vague d'ajustements s'est effectuée en deux temps : d'abord, le positionnement dans la nouvelle échelle s'est fait en janvier 2007, puis les premiers chèques de rétroactivité couvrant la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2006 ont été acheminés en avril 2007. Un dernier versement restait à venir, soit celui du 21 novembre 2007. Ces versements d'équité salariale font désormais partie intégrante des salaires de l'administration québécoise. Il importe de mentionner que seuls les ajustements requis en vertu de la Loi sur l'équité salariale ont été retenus. Ainsi, les versements consécutifs aux exercices de relativités salariales tenus en 1989-1990 et 1996-2000 n'ont pas été considérés à ce titre.

État d'avancement de l'exercice d'équité salariale dans l'administration québécoise

Les trois ententes sur l'équité salariale signées en 2006 couvrent plus de 90 % de l'effectif total des secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la fonction publique québécoise. Par contre, certains groupes d'employés n'ont pas encore réalisé l'exercice d'équité salariale (moins de 30 000 personnes).

8. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005). *Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, Québec, Les Publications du Québec, 95 p.

Les programmes à compléter sont :

1. Le programme général de la fonction publique[9] qui comprend :

   - Les cadres (3 218 ETC[10]) incluant les cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec (FCIAP);
   - Les cadres juridiques (55 ETC);
   - Les avocats et notaires membres de l'Association des juristes de l'État (AJE) (802 ETC);
   - Les conseillers en gestion des ressources humaines (ACGRH) (415 ETC);
   - Les procureurs de l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales du Québec (APPCP) (385 ETC) ainsi que les procureurs en chef (et chefs-adjoints) de l'Association des procureurs en chef aux poursuites criminelles et pénales du Québec (46 ETC);
   - Les membres de l'Association des médiateurs et conciliateurs du travail du Québec (26 ETC);
   - Les membres de l'Association des commissaires du travail du Québec (environ 30 personnes en 2001-2002);
   - Le personnel des cabinets de ministres seulement (excluant les députés parce que ces derniers sont considérés comme des employeurs et la Loi sur l'équité salariale ne s'applique qu'aux entreprises de 10 employés et plus) (corps 934 et 935);
   - Les secrétaires principales (corps 297 dans la fonction publique seulement);
   - Les conseillers du Vérificateur général (corps 101);
   - Les recherchistes (corps 845);
   - Les aumôniers (corps 950);
   - Les instructeurs en opération d'équipement mobile (corps 293).

2. Cinq programmes distincts de la fonction publique :

   - Les membres de la Fraternité des constables du contrôle routier du Québec (FCCRQ) (292 ETC);
   - Les membres du Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec (SPMGQ) (148 ETC);
   - Les membres de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec (ACDQ) (5 ETC);
   - Les membres du Syndicat des Professeurs de l'État du Québec (SPEQ) (618 ETC);
   - Les membres de l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) (1 039 ETC).

3. Le programme pour les syndicats des agents de la paix[11] qui comprend :

   - Les membres du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ) (1 878 ETC);
   - Les membres du Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec (SACFQ) (388 ETC);
   - Les membres du Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec (SCSGQ) (240 ETC);

9. La Commission de l'équité salariale (CÉS) a émis une directive qui interdit à une unité d'accréditation à prédominance masculine de demander un programme distinct. Selon la CÉS, les groupes d'employés masculins tels les ingénieurs, les agents de la paix, les agents correctionnels et autres, ne devraient pas pouvoir demander un tel programme. La Commission soutient que cette demande de programme distinct serait contraire aux objectifs de la *Loi sur l'équité salariale* en enlevant la possibilité de disposer de comparateurs masculins pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. Cette directive a été contestée devant la Cour supérieure par deux employeurs : la Société des alcools du Québec et Beaulieu Canada. Le Secrétariat du Conseil du trésor était en attente de la décision avant de compléter ses programmes d'équité. Le 29 juillet 2008, la Cour supérieure a renversé en révision judiciaire les décisions de la CÉS au sujet de la validité des programmes distincts sans catégorie d'emplois à prédominance féminine. Ces décisions avaient pourtant été maintenues par la Commission des relations du travail (CRT). La juge Sophie Picard souligne que la décision de la CRT fait « une distinction entre le programme général et le programme distinct là où le législateur n'en fait pas ». Elle en conclut que « l'interprétation que la CRT fait de l'article 11 [...] doit être écartée ». Cependant, un syndicat de la SAQ, visé par le litige, a déposé le 29 août 2008 une requête en Cour d'appel afin d'obtenir la permission d'en appeler de ce jugement. Cette cour a accueilli la requête le 19 septembre 2008.

10. Information tirée du fichier des effectifs syndicaux 2005-2006 du Secrétariat du Conseil du trésor.

11. Il est à noter que la Fraternité des constables du contrôle routier du Québec (FCCRQ) est le seul syndicat d'agents de la paix à ne pas faire partie du programme qui regroupe tous les agents de la paix. Ses représentants ont plutôt choisi de demander l'établissement d'un programme distinct.

- Les membres de l'Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec (APGCGQ) (59 ETC).

4. Le programme général du secteur de la santé et des services sociaux *(cadres intermédiaires et supérieurs, excluant les DG, les sous-ministres, et les professionnels)* qui comprend :

   - Les membres de l'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux (ACSSSS) (858 membres[12]);
   - Les membres de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (AGESSS) (4 885 membres);
   - Les membres de l'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux (APER) (1 000 membres);
   - Les membres de l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec (APES) (1 305 membres);
   - Les membres de l'Association des biochimistes cliniques du Québec (ABCQ) (82 membres);
   - Les membres de l'Association québécoise des physicien(ne)s médicaux cliniques (AQPMC) (81 membres).

5. Le programme général du secteur de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) *(cadres supérieurs, cadres intermédiaires, directeurs d'école [CS], cadres, éducation aux adultes [CS], cadres, formation professionnelle [CS], gérants [CS], excluant les DG et les sous-ministres)* qui comprend :

   - Les membres de l'Association des cadres scolaires du Québec (ACSQ) (1 902 membres[13]);
   - Les membres de l'Association des cadres de Montréal (ACM) (73 membres);
   - Les membres de l'Association of Administrators of English Schools of Quebec (AAESQ) (433 membres);
   - Les membres de l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire (AMDES) (465 membres);
   - Les membres de la Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE) (2 408 membres);
   - Les membres de l'Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE) (439 membres);
   - Les membres de l'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ) (758 membres).

12. Les données fournies par les associations représente le nombre de leurs membres plutôt que des ETC.
13. Les données fournies par les associations représente le nombre de leurs membres plutôt que des ETC.

Pour réaliser la partie « études de sensibilité » du présent document, l'approche utilisée par l'Institut a été de déduire les ajustements d'équité salariale des salaires de l'administration québécoise en 2007 et de recalculer les écarts de rémunération entre l'administration québécoise et l'ensemble des autres salariés québécois ainsi qu'avec les grands secteurs de comparaison.

Ainsi que déjà mentionné, pour les groupes d'employés qui ont fait l'objet d'une entente avec le gouvernement, les ajustements d'équité salariale sont inclus dans les salaires de l'administration québécoise depuis janvier 2007. Il a donc fallu identifier les taux d'ajustement par corps d'emploi pour ensuite les retrancher des salaires. Un fichier des taux de salaire de 2007 « sans équité » était constitué et les écarts de rémunération étaient recalculés, permettant ainsi de mesurer l'impact des ajustements d'équité salariale. Afin de valider les données, les taux de salaire au 1er avril 2007 ont été reconstitués à partir des taux avant équité au 1er janvier 2001. Si aucun écart n'était décelé entre le taux au 1er avril 2007 reconstitué et le taux au 1er avril 2007 fourni par le Secrétariat du Conseil du trésor[14], la validité des informations reçues était confirmée. Lorsque des différences apparaissaient, un processus de recherche était entamé afin de trouver une explication possible pour chaque différence observée.

2.1 Constitution du fichier des taux de salaire de 2007 « sans équité »

Données utilisées

La période de référence qui sert au calcul de l'effet sur les écarts de rémunération (étude de sensibilité) est celle utilisée pour l'ERG 2007, soit les taux en vigueur au 1er avril 2007, ce qui exclut le dernier versement d'équité salariale, celui du 21 novembre 2007. Par contre, pour le calcul des ajustements d'équité salariale relatifs à l'ensemble des emplois de l'administration québécoise, la totalité des ajustements des emplois qui en ont bénéficié est prise en compte, soit ceux versés du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007. Cela permet de dresser un portrait d'ensemble des ajustements d'équité faits pour les emplois de l'administration québécoise et ainsi d'illustrer tout l'effort consenti par le gouvernement dans le dossier de l'équité salariale.

Trois séries de données ont été utilisées pour mener à bien cette étude. Ces données ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor.

1. *Fichier 2007 avec équité* : Ce fichier, fourni pour l'ERG 2007, comprend les taux de salaire de tous les corps d'emploi de l'administration québécoise, incluant les cadres, ainsi que l'effectif du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006.
2. *Fichier 2001 avant équité* : Ce fichier comprend les taux de salaire au 1er janvier 2001, c'est-à-dire les taux avant tout versement d'équité salariale.
3. *Fichier des ajustements d'équité salariale* : Ce fichier comprend la liste de tous les emplois ayant bénéficié d'ajustements d'équité, que ce soit en vertu du programme d'évaluation des emplois à 16 facteurs/6 versements, de celui à 17 facteurs/7 versements ou d'une combinaison des deux[15]. Ce fichier indique, pour chaque emploi, les ajustements totaux ainsi que les ajustements sur une base annuelle.

14. Pour l'Enquête sur la rémunération globale (ERG), tous les employeurs des organisations enquêtées fournissent un fichier de rémunération à l'Institut. C'est donc le Secrétariat du Conseil du trésor qui est le « répondant » dans le cadre de cette enquête.

15. Une première série d'ajustements ont été versés en juin 2003, à la suite du programme déposé en vertu du Chapitre IX de la Loi. Ce programme utilisait un plan d'évaluation des emplois à 16 sous-facteurs (plan FTQ) qui a ensuite été modifié pour pouvoir évaluer tous les emplois salariés du secteur public. À la suite de la décision de la juge Carole Julien déclarant inconstitutionnel le Chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, de nouvelles discussions ont eu lieu entre les syndicats et le Secrétariat du Conseil du trésor en vue d'implanter un nouveau plan d'évaluation à 17 sous-facteurs. Toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine ont été réévaluées à l'aide de ce nouvel outil et les ajustements résultant de ces travaux ont été versés en 2007.

La formule utilisée par le Secrétariat du Conseil du trésor pour calculer le pourcentage annuel de l'ajustement salarial à partir de l'ajustement total est la suivante [16]:

$$\text{Correctif annuel} = [\ (\ 1 + [\text{Correctif total}/100])^{1/7} - 1\ ] * 100$$

où :

- le correctif total est arrondi à deux décimales;
- le correctif annuel est arrondi à quatre décimales.

Donc, un ajustement salarial de 7 % s'étale ainsi

1er versement : 21 novembre 2001 = 0,9712 %;
2e versement : 21 novembre 2002 = 0,9712 %;
3e versement : 21 novembre 2003 = 0,9712 %;
4e versement : 21 novembre 2004 = 0,9712 %;
5e versement : 20 novembre 2005 = 0,9712 %;
6e versement : 21 novembre 2006 = 0,9712 %;
7e versement : 21 novembre 2007 = 0,9712 %.

Étapes de la démarche

Pour mener à bien l'étude de sensibilité et pour fournir le portrait d'ensemble, il fallait d'abord distinguer les deux vagues d'ajustements d'équité salariale (2003, 2007). Ainsi que mentionné, les ajustements de relativités salariales antérieurs à janvier 2001 n'ont pas été considérés, c'est-à-dire principalement les ajustements de relativités de 1989 à 1990 (emplois FTQ) et ceux de 1996 à 2000 (autres syndicats). Seuls les ajustements nécessaires à l'atteinte des objectifs de la Loi ont été retenus.

Par la suite, les corps d'emploi ayant bénéficié d'ajustements ont été identifiés en utilisant les affichages et le *Fichier des ajustements d'équité salariale* du Secrétariat du Conseil du trésor. Les groupes d'employés de l'administration québécoise n'ayant pas mené à terme l'exercice d'équité salariale ont également été identifiés. Enfin, les corps d'emploi appariés aux emplois repères dans chacun des sous-secteurs ont été retenus.

À partir du *Fichier 2001 avant équité*, les taux de salaire de 2007 de tous les emplois ont été reconstitués en appliquant pour chacune des données de la période couverte (janvier 2001 à avril 2007) les paramètres généraux accordés ainsi que les ajustements d'équité annuels tirés du *Fichier des ajustements d'équité salariale*, pour les emplois qui en ont obtenu. Le tableau 1 présente les dates d'application des paramètres généraux et des ajustements d'équité.

Le taux de « 2007 reconstitué » était ensuite comparé avec le taux du *Fichier 2007 avec équité* utilisé pour le rapport de comparaison 2007. Très peu de différences ont été notées. Lorsque c'était le cas, des recherches étaient faites pour connaître les raisons de ces différences. Le Secrétariat du Conseil du trésor ainsi que certains syndicats ont collaboré étroitement avec l'Institut afin d'expliquer ces écarts.

Plusieurs de ces différences étaient dues à des questions d'arrondissements. Généralement, elles étaient de l'ordre de moins de 20 dollars sur une base annuelle, ce qui correspondait à un arrondissement de plus ou moins un cent sur un taux horaire (0,01 $ x 35 h x 52,18 sem./ année = + ou – 18,00 $/année). Dans ces cas, le taux sans équité au 1er avril 2007 était constitué à partir du taux de salaire au 1er janvier 2001 auquel étaient ajoutées les augmentations générales.

Des différences étaient également notées dans des corps d'emploi où une portion de la rémunération est basée sur le rendement. Parmi ceux-ci, on retrouve les « Procureurs de la Couronne » (915), les « Conseillers en ressources humaines » (100) et les « Pharmaciens » (1320). Étant donné que le salaire varie d'une personne à l'autre, à l'intérieur d'une fourchette formée d'un maximum et d'un maximum au mérite, aucun salaire ne correspondait à un échelon précis, ce qui faisait ressortir plusieurs différences.

16. L'exemple présenté s'applique dans un cas où l'ajustement est étalé sur sept versements d'équité salariale. Le même calcul est utilisé lorsqu'il n'y a que six versements. L'exposant 1/7 est alors remplacé par l'exposant 1/6.

Tableau 1
Séquence de calcul des paramètres généraux et des ajustements d'équité salariale

Système d'évaluation à 16 facteurs		Système d'évaluation à 17 facteurs	
Ajustement	**Date**[1]	**Ajustement**	**Date**[1]
Taux de référence	01-01-2001	Taux de référence	01-01-2001
1er versement équité	21-11-2001	1er versement équité	21-11-2001
Augmentation générale 2,5 %	01-01-2002	Augmentation générale 2,5 %	01-01-2002
2e versement équité	21-11-2002	2e versement équité	21-11-2002
Augmentation générale 2 %	01-04-2003	Augmentation générale 2 %	01-04-2003
3e versement équité	21-11-2003	3e versement équité	21-11-2003
4e versement équité	21-11-2004	4e versement équité	21-11-2004
5e versement équité	20-11-2005	5e versement équité	20-11-2005
Augmentation générale 2 %	01-04-2006	Augmentation générale 2 %	01-04-2006
Augmentation générale 2 %	01-04-2007	6e versement équité	21-11-2006
		Augmentation générale 2 %	01-04-2007
6e versement équité	21-11-2007	7e versement équité	21-11-2007

1. La date du taux de référence peut varier selon les emplois. Les autres dates possibles sont le 01-07-01 ou le 01-09-01.

Pour les emplois de professionnels, lorsqu'un taux reconstitué représentait un résultat supérieur de 5 % ou de 7 % au taux de l'échelon régulier, il était considéré comme correspondant à une prime de niveau plus élevé ou de chef d'équipe. Ces données étaient validées avec le *Fichier 2007 avec équité*. Il est à noter que la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* n'était pas encore en vigueur. C'est donc l'ancien système de primes et l'effectif du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006 qui ont prévalu dans le traitement des postes de niveau plus élevé et de chef d'équipe.

Lorsque toutes les différences ont été expliquées, les calculs ont été refaits pour tous les emplois afin de s'assurer que les taux reconstitués étaient conformes aux résultats du *Fichier 2007 avec équité*. Puis, nous avons refait les calculs sans ajustements d'équité pour les emplois qui en avaient bénéficié. Le nouveau fichier ainsi créé, comprenant les taux de salaire de l'administration québécoise sans équité au 1er avril 2007, a été utilisé pour produire une nouvelle série d'écarts de rémunération entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois et ses composantes.

Cas particuliers

Pour 22 corps d'emploi sur 1 071 (2,1 %), parmi ceux qui affichaient une différence entre les taux reconstitués au 1er avril 2007 et les taux du *Fichier 2007 avec équité*, aucun élément explicatif satisfaisant n'a été trouvé. Dans ces cas, diverses options ont été retenues.

- Corps d'emploi appariés à un des emplois repères

Le corps d'emploi « Téléphoniste – c.s. » (4115) a été aboli le 31 janvier 2006 et son effectif a été intégré au corps d'emploi « Agent de bureau, classe 2 » le 1er février 2006. Il n'y avait donc plus de corps d'emploi spécifique à cette fonction dans le secteur de l'éducation. Cependant, cet emploi était toujours présent dans le fichier du 1er avril 2007, puisque l'effectif utilisé par le Secrétariat du Conseil du trésor est celui de 2005-2006. Afin d'obtenir des taux sans équité, tous les taux de l'emploi « Téléphoniste – c.s. » (4115) au 1er avril 2007 se sont vu soustraire les ajustements d'équité et les augmentations de base, puis ont été majorés des augmentations de base. Étant donné que ce corps d'emploi a été aboli le 31 janvier 2006, les deux dernières augmentations générales (1er avril 2006 et 2007) et le versement d'équité du 21 novembre 2006 n'ont pas été pris en compte dans cette reconstitution.

Par ailleurs, dans le cas du corps d'emploi « Secrétaire de direction – s.s.s. » (5145), un échelon 5 a été ajouté en 2007. Le taux de cet échelon est le même que celui de l'échelon 4. Le taux de 2001 de l'échelon 4 a donc été utilisé pour reconstituer le taux de l'échelon 5.

- Corps d'emploi d'enseignants et d'éducateurs et autres corps d'emploi apparentés

La classe 0 du corps d'emploi « Enseignant – c.s. » (0310) était présente dans le *Fichier 2001 avant équité*, mais dans le *Fichier 2007 avec équité*, elle n'existe plus : on ne retrouve que des classes 17 et 20 dans le fichier du 1er avril 2007. À la suite de l'entente intervenue en 2002 sur la durée du travail, la classe 0 est devenue la classe 17 et correspond à une échelle de traitement unique. Avant, on comptait quatre échelles de traitement basées sur la scolarité détenue par l'enseignant. En vertu de l'entente, les classes correspondant à 18 ans et 19 ans de scolarité ont été abolies à compter du 1er jour de l'année scolaire 2005-2006 et les enseignants visés ont été intégrés dans l'échelle unique (classe 17). Les parties n'ont cependant pu convenir de l'abolition de l'échelle 20 ans (classe 20) qui a été maintenue et qui s'adresse aux enseignants titulaires d'un diplôme de 3e cycle. C'est pourquoi on ne retrouve que les échelles 17 et 20 dans nos fichiers au 1er avril 2007.

Dans un premier temps, il a fallu distinguer les correctifs dus à l'équité salariale de ceux relatifs à l'entente sur la durée du travail. Pour les ajustements d'équité, les documents officiels, soit l'*Entente sur l'équité salariale* et le *Fichier des ajustements d'équité salariale* ont été utilisés. Tous deux indiquent un taux d'ajustement de 1,65 % avec le système d'évaluation à 16 facteurs (2003) et un taux de 2,35 % avec le système d'évaluation à 17 facteurs (2007), ce qui représente 4,03 % au total. Ces correctifs d'équité ont été confirmés par les parties patronales et syndicales.

Or, ces taux d'ajustement ne s'appliquent pas à tous les échelons. Chez les enseignants de la classe 17, le taux d'équité varie d'un échelon à l'autre. Les trois premiers échelons ne bénéficient d'aucun ajustement d'équité alors que les suivants ont obtenu des ajustements progressifs jusqu'à un maximum de 4,03 % pour le dernier échelon. Aux fins de la reconstitution des taux au 1er avril 2007, nous avons donc appliqué ces taux graduels. Des différences subsistaient entre nos calculs et les résultats du fichier au 1er avril 2007. Selon les parties syndicales, ces différences restantes étaient dues aux ajustements consentis par l'entente sur la durée du travail (2002). Pour obtenir des taux sans équité, les ajustements d'équité propres à chaque échelon ont été soustraits des taux au 1er avril 2007. Les parties syndicales nous ont confirmé que c'était la bonne façon de procéder.

Les enseignants à taux horaire (éducation des adultes), qui ont l'équivalent de l'ancien taux de 16 ans, ainsi que les enseignants à la leçon, dont le taux dépend de la scolarité, ont obtenu des pourcentages de correctifs variables. Étant donné l'impossibilité de connaître le correctif applicable pour chaque échelon, les corps d'emploi suivants, qui représentent environ 4 100 ETC, n'ont pas été retenus dans le calcul des résultats :

« Enseignant à taux horaire-15,33 h (800 heures/an) » (0396) (851 ETC);

« Enseignant à taux horaire-13,80 h (720 heures/an) » (0396A) (1 722 ETC);

« Enseignant à taux horaire-16,56 h (864 heures/an) » (0396B) (100 ETC);

« Enseignant à la leçon-15,87 h (828 heures/an) » (0397) (289 ETC);

« Enseignant à la leçon-13,80 h (720 heures/an) » (0399) (294 ETC).

Pour leur part, les « Enseignants – c.s. » (0310) de la classe 20 (123 ETC) et les « Suppléants occasionnels, 900 heures/an » (0395) (3 544 ETC) n'ont pas bénéficié d'ajustements d'équité.

Tout comme le corps d'emploi « Enseignant – c.s. » (0310) des commissions scolaires, le corps d'emploi « Pédagogue – s.s.s. » (1657) de la classe 17 bénéficie de taux d'ajustement d'équité différents pour chaque échelon. Ce corps d'emploi ne comptait que 6 ETC en 2007. Ce n'est pas un corps d'emploi assimilable aux enseignants des commissions scolaires ou des collèges et il n'a pas la même échelle salariale. Selon les parties patronale et syndicales, il n'y aurait pas eu, pour les pédagogues, de discussion ni d'entente sur la question de la durée du travail, comme celle intervenue chez les enseignants. Par contre, des discussions ont eu lieu afin de créer une échelle unique. Ces discussions n'ont pas été menées à terme parce que ce corps d'emploi ne compte plus d'effectif aujourd'hui et sera aboli bientôt, si ce n'est pas déjà fait. Aux fins de la reconstitution des taux au 1er avril 2007 pour le corps d'emploi « Pédagogue – s.s.s. » (1657) de la classe 17, nous avons appliqué les mêmes taux graduels que les enseignants. Quant aux

pédagogues des classes 18 et 19, ils n'ont pas bénéficié d'ajustements d'équité.

Le corps d'emploi « Chef de module – s.s.s. » (2699) n'a qu'une classe (classe 1) au 1er avril 2007 alors qu'il en avait trois (classes 1, 2 et 3) au 1er janvier 2001. Quant aux différences observées lors de la reconstitution des taux, une vérification avec la partie patronale a permis de confirmer que les taux fournis par le Secrétariat du Conseil du trésor dans le *Fichier 2007 avec équité* étaient les bons. Les ajustements d'équité ont donc été soustraits du taux de 2007 pour créer un taux 2007 sans équité.

Pour le corps d'emploi « Éducateur – s.s.s. » (2691), classe 2, échelon 12, une différence de 3 % était constatée alors que pour l'éducateur, classe 3, échelon 12, la différence était de 13 %. Selon la partie syndicale concernée, aucune explication valable de cette différence ne pouvait être fournie. Par contre, les échelons 12 problématiques des classes 2 et 3 avaient le même taux que l'échelon 12 de la classe 1, soit 55 180 $, ce qui ressemble fort à des cas de reclassements d'employés hors échelle. Aux fins de la reconstitution des taux, les ajustements d'équité ont donc été soustraits des taux au 1er avril 2007 pour les échelons 12 des classes 2 et 3 pour créer un taux 2007 sans équité.

- Autres corps d'emploi non appariés à un emploi repère

D'abord, pour certains emplois du secteur de la santé et des services sociaux, il fallait considérer, dans le calcul de l'équité, une prime intégrée au salaire. Ces emplois sont listés à l'annexe 5 de l'entente sur l'équité salariale intervenue entre les principaux syndicats du secteur de la santé et des services sociaux (CSN, CSQ, APTS, FIQ, CSD et FTQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), représentant le gouvernement[17]. Dans ces cas, nous avons intégré la prime au salaire et refait le calcul de reconstitution des taux.

Par ailleurs, les corps d'emploi « Interprète – Cégep de Sainte-Foy et du Vieux Montréal » (C421) et « Technicien-interprète – c.s. » (4230) présentaient des écarts de près de 130 $ par année. Après consultation auprès du Secrétariat du Conseil du trésor et des syndicats impliqués, aucun élément ne pouvait justifier ces écarts. Pour tous les échelons de ces deux emplois, les ajustements d'équité et les augmentations générales ont été soustraits des taux du *Fichier 2007 avec équité*. Les taux ainsi obtenus ont été majorés des augmentations générales pour créer un taux au 1er avril 2007 sans équité.

Deux corps d'emploi du secteur des collèges, le « Moniteur » (C430) et le « Technicien en travail social » (C418), ont obtenu des ajustements d'équité le 27 novembre 2007, soit après le 1er avril 2007. Ces ajustements n'avaient aucun impact sur les taux du 1er avril 2007. Afin d'obtenir le taux sans équité au 1er avril 2007, nous avons donc, comme pour la grande majorité des emplois, utilisé le taux de 2001 auquel nous avons ajouté les augmentations de base.

Pour le corps d'emploi « Travailleur social – f.p. » (126), il n'y avait pas d'échelon 18 sans prime dans le fichier du 1er avril 2007. Tous les échelons 18 du fichier avaient une prime de 5 % ou de 7 %. Il a donc fallu créer un échelon 18 sans prime au 1er avril 2007 en soustrayant des deux échelons leur prime respective de 5 % et 7 %.

2.2 Effets sur les écarts de rémunération : concepts, méthodologie et couverture

Les principaux éléments de méthodologie relatifs à l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) et à la comparaison de la rémunération sont présentés dans le Rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de 2007. Les éléments les plus pertinents à l'étude de sensibilité et au portrait d'ensemble sont repris ici.

Cadre conceptuel et mesure de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées. Cette définition de la rémunération globale est

17. ENTENTE RELATIVE À L'ÉQUITÉ SALARIALE intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN, Mars 2007, Annexe 5. Des annexes 5 identiques se retrouvent dans les ententes conclues entre le CPNSSS et la plupart des syndicats du secteur de la santé et des services sociaux (entre autres, la CSQ, l'APTS, la FIQ, la CSD et la FTQ).

transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures régulières}} + \frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures chômées payées}}$$

$$= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

L'Institut utilise la méthode des débours pour mesurer la rémunération globale. Cette méthode permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

Calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou l'un des segments du marché du travail, au moyen d'un écart en pourcentage. L'Institut exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. québ.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. québ.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur, car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, dans chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure de l'effectif de l'administration québécoise. L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public » en ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs avec l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure de l'effectif de ce même secteur.

Processus d'appariement des emplois

La force de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) repose sur le processus d'appariement qui permet de comparer les responsabilités, les tâches et les exigences des emplois. Le processus d'appariement des emplois est effectué sur la base des « unités-emplois »[18] sélectionnées parmi toutes celles potentiellement appariables dans une entreprise donnée. Ce processus consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés selon la description des tâches qui en est faite.

Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Par exemple, le corps d'emploi « Professionnel en communication » comporte trois niveaux de complexité : niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) et niveau plus élevé ou de spécialiste (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

18. Dans l'administration québécoise, les « unités-emplois » correspondent à des « corps d'emploi » et à leurs différentes classes.

Éléments de rémunération et secteurs analysés

Dans la présente étude, l'analyse porte principalement sur les salaires. Les résultats sur la rémunération globale sont présentés et font l'objet d'une courte analyse en lien avec celle effectuée pour les salaires. Il n'y a pas d'analyse des avantages sociaux. En effet, bien que les débours pour les avantages sociaux soient influencés par le niveau de salaire, les bénéfices et les caractéristiques que les avantages comportent ne varient pas selon que le salaire comprend ou non de l'équité salariale. Le calcul des avantages sociaux et de la rémunération globale se fait donc automatiquement dans le système à partir des taux de salaire sans équité. De la même façon, les heures de travail ne sont pas analysées puisqu'elles ne sont pas affectées par le fait que les ajustements d'équité salariale soient déduits ou non des taux de salaire.

Quant aux échelles de salaire, elles ne sont pas analysées étant donné l'impossibilité d'obtenir de façon sûre le maximum des échelles avant équité. En effet, les maximums des échelles ne sont plus disponibles dans la documentation remise par le Secrétariat du Conseil du trésor. Il faut ajouter que la position relative des employés dans leur échelle serait la même, que les emplois aient bénéficié d'ajustements d'équité ou pas. De fait, la relation entre un maximum avant équité et un salaire avant équité serait la même que celle entre un maximum avec équité et un salaire avec équité.

Les secteurs analysés sont les mêmes que ceux du rapport de comparaison de novembre 2007, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), le secteur privé et le secteur « autre public ». De plus, l'analyse en fonction de la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ est fournie. Les composantes du secteur « autre public », c'est-à-dire l'administration municipale, l'administration fédérale, le secteur universitaire et le secteur « entreprises publiques », ne sont toutefois pas couvertes.

2.3 Méthodologie pour le taux d'équité moyen (ensemble des emplois de l'administration québécoise)

Catégories d'emplois, corps d'emploi et effectif considérés

Dans le calcul du taux d'équité moyen pour l'administration québécoise, certaines catégories et corps d'emploi de ce secteur auxquels la *Loi sur l'équité salariale* ne s'applique pas ont été exclus. Ces catégories et corps d'emploi sont présentés au tableau 2.

D'autres catégories et corps d'emploi ont été exclus du calcul du taux d'équité moyen de l'administration québécoise parce que leur exercice d'équité salariale n'était pas complété. Ces catégories et corps d'emploi sont présentés dans le même tableau. Enfin, ainsi que mentionné à la section sur les *Cas particuliers*, certains corps d'emploi n'ont pas été retenus dans le calcul des résultats étant donné l'impossibilité de connaître le correctif applicable à chaque échelon.

Méthodes de calcul

Deux approches ont été utilisées pour calculer l'ajustement moyen d'équité salariale dans l'administration québécoise pour les emplois ayant bénéficié d'ajustements. La première adopte le point de vue des employés car elle représente l'ajustement moyen reçu par employé. Elle consiste à faire une moyenne arithmétique des ajustements pour l'ensemble des employés; elle sera donc désignée « moyenne des ajustements » dans les tableaux de résultats au Chapitre 4. Sous sa forme mathématique, cette moyenne des ajustements (a_1) s'exprime de la manière suivante :

$$a_1 = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} d_i = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} 100\,\frac{s_i - s_i^*}{s_i^*}$$

où n est le nombre d'employés;

d_i est l'ajustement en pourcentage pour l'employé i;

s_i est le salaire avec équité de l'employé i;

s_i^* est le salaire sans équité de l'employé i.

La deuxième approche adopte le point de vue de l'employeur car elle représente l'augmentation de la masse salariale. Selon cette approche, l'ajustement moyen est obtenu en calculant d'abord les salaires moyens avec équité et sans équité pour l'ensemble des employés. Ensuite, l'écart relatif en pourcentage entre ces deux moyennes est calculé.

Tableau 2
Catégories d'emplois et corps d'emploi exclus du calcul du taux moyen d'équité salariale de l'administration québécoise

Catégorie d'emplois	Corps d'emploi
Catégories d'emplois et corps d'emploi exclus par la Loi	
27- Officiers, Sûreté du Québec (art. 8) 36- Enseignants, éducation aux adultes (exercice terminé, pas d'équité) 81- Agents, Sûreté du Québec (art. 8) 91- Stagiaires et étudiants (art. 8 al. 3) 92- Médecins résidents (art. 8 al. 3 et art. 9)	616- Membre de l'Assemblée nationale (l'Assemblée nationale est l'employeur et non le Conseil du trésor) (art. 3) 825- Dirigeant d'organisme (art. 8 al. 6) 826- Membre de direction (art.8 al. 6) 920- Juge (art. 4) 921- Juge de paix (art. 4) 933- Directeur de cabinet (art.8 al. 6) 937- Attaché politique – député (art. 4) 938- Employé de soutien – député (art. 4)
Catégories d'emplois et corps d'emploi pour lesquels l'exercice d'équité n'est pas complété	
1- Sous-ministres, Haute direction 10- Cadres supérieurs 12- Directeurs d'école 13- Cadres, éducation aux adultes 14- Cadres, formation professionnelle 26- Gérants 80- Agents de la paix	100- Conseiller en gestion des ressources humaines 101- Conseiller du Vérificateur général 115- Avocat-Notaire 117- Chirurgien dentiste 120- Médecin 150- Médiateur et conciliateur 186- Ingénieur 293- Instructeur en opération d'équipement mobile 297- Secrétaire principale – fp 675, 681-Professeur 845- Recherchiste 915 – Procureur de la Couronne 934- Attaché politique ou personnel professionnel – cabinet 935- Employé de soutien – cabinet 950- Aumônier 1201- Biochimiste clinique 1203- Physicien médical clinique 1320, 1321, 1322, 1323, 1324-Pharmacien
Corps d'emploi pour lesquels on ne connaît pas le correctif	
0396- Enseignant à taux horaire-15,33 h (800 heures/an) 0396A- Enseignant à taux horaire-13,80 h (720 heures/an) 0396B- Enseignant à taux horaire-16,56 h (864 heures/an) 0397- Enseignant à la leçon-15,87 h (828 heures/an) 0399- Enseignant à la leçon-13,80 h (720 heures/an)	

Cet ajustement moyen (a_2) est donc donné par l'équation suivante :

$$a_2 = 100\frac{\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} s_i - \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} s_i^*}{\frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} s_i^*} = 100\frac{\bar{s}_i - \bar{s}_i^*}{\bar{s}_i^*}$$

où $\bar{s}_i$ est le salaire moyen avec équité de l'ensemble des employés;

$\bar{s}_i^*$ est le salaire moyen sans équité de l'ensemble des employés.

Cette deuxième méthode de calcul est équivalente à une « moyenne des ajustements pondérée par le salaire » sans équité[19]. Dans cette dernière approche, les emplois avec les salaires les plus élevés ont un poids plus important dans le calcul (moyenne pondérée par le salaire).

Il est à noter que plus les salaires sont semblables plus les résultats des deux approches seront semblables.

19 En effet : $a_2 = \frac{\sum s_i^* d_i}{\sum s_i^*} = \frac{\sum s_i^* \left(100\frac{s_i - s_i^*}{s_i^*}\right)}{\sum s_i^*} = 100\frac{\sum s_i - \sum s_i^*}{\sum s_i^*}$

Chapitre 3

Effet des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise sur les écarts de rémunération

3.1 Portrait des ajustements d'équité par emploi repère dans l'administration québécoise

Le tableau 3 indique que, pour l'ensemble des emplois repères, l'ajustement moyen d'équité salariale dans l'administration québécoise[20] est de 2,3 %[21]. La différence moyenne entre les salaires avec et sans les ajustements d'équité est de 903 $. Il est à noter qu'aucun des corps d'emploi qui composent les emplois repères des professionnels et des ouvriers n'a obtenu d'ajustements d'équité salariale[22].

L'ajustement moyen de la catégorie des techniciens est de 1,5 %. Seulement 5 des 14 emplois repères, représentant 63,4 % de l'effectif de la catégorie, ont obtenu des ajustements d'équité salariale. Le « Technicien en administration 1-2 », qui compte 6 620 ETC, représentant 39,3 % de l'effectif de la catégorie, obtient un ajustement de 1,6 %. Des ajustements plus importants sont notés pour les quatre autres emplois : le « Technicien en documentation 1-2 » (4,4 %), le « Technicien de laboratoire 3 » (4,1 %), le « Technicien de laboratoire 1-2 » (3,9 %) et le « Technicien en loisir 1-2 » (2,5 %); cela représente des différences entre les salaires avec et sans équité qui vont de 1 037 $ à 2 048 $. Ces quatre emplois repères couvrent 24,1 % de l'effectif de la catégorie.

Parmi toutes les catégories d'emplois, celle des employés de bureau présente l'ajustement moyen d'équité salariale le plus élevé, soit 4,9 %. Près de la moitié des emplois de bureau (9 emplois sur 19), représentant 90,8 % de l'effectif total de la catégorie, ont obtenu des ajustements d'équité. Quatre de ces emplois, soit les niveaux 1 et 2 du « Personnel de soutien administratif » et les deux mêmes niveaux du « Personnel de secrétariat », regroupent près des trois quarts de l'effectif de la catégorie et affichent des ajustements d'équité supérieurs à 5 %; ils ont donc une influence notable sur le résultat d'ensemble.

Les ajustements les plus élevés se retrouvent chez le « Personnel de soutien administratif 1 » (7,4 %), le « Préposé aux renseignements 2 » (7,2 %) et le « Personnel de secrétariat 1 » (6,9 %). Les différences salariales dues aux ajustements d'équité salariale dans ces emplois se situent entre 2 138 $ et 2 532 $.

L'ajustement moyen de la catégorie des employés de service est de 1,3 %. Seulement 4 emplois repères sur 13, représentant 34,2 % de l'effectif de la catégorie, ont fait l'objet d'ajustements d'équité. À lui seul, le « Préposé cuisine/cafétéria 2 », avec 17,7 % de l'effectif de la catégorie et un ajustement d'équité de 6,1 %, a un effet important sur le résultat d'ensemble; il permet d'atténuer l'impact des neuf emplois qui n'ont eu aucun ajustement.

---

20. Cet ajustement moyen d'équité salariale tient compte de tous les emplois repères, qu'ils aient ou non bénéficié d'ajustements.

21. Il faut rappeler que chaque emploi repère comprend plusieurs corps d'emploi de l'administration québécoise. Les ajustements d'équité salariale calculés pour chaque emploi repère sont donc une moyenne des ajustements accordés aux corps d'emploi que cet emploi regroupe.

22. Au moment de la publication de ce rapport, c'est le cas. Cependant, l'exercice d'équité salariale n'étant pas complété pour l'ensemble des professionnels de l'administration québécoise, d'autres emplois de professionnels pourraient théoriquement obtenir des ajustements d'équité salariale. Pour plus de précisions, voir le Tableau 2 de la section 2.3.

Tableau 3
Salaires avec et sans équité salariale et ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise, 2007

Catégorie d'emplois[1]	Effectif	Salaire sans équité	Ajustement d'équité[2]	Salaire avec équité	Différence
	n	$	%	$	$
Techniciens (14 emplois repères)					
Technicien en administration 1-2	6 620	42 057	1,6	42 719	662
Technicien en documentation 1-2	739	41 454	4,4	43 295	1 841
Technicien de laboratoire 1-2	2 212	48 372	3,9	50 239	1 867
Technicien de laboratoire 3	394	50 144	4,1	52 192	2 048
Technicien en loisir 1-2	717 [3]	42 092	2,5	43 129	1 037
9 emplois repères	6 174		0,0		0
Ensemble[4]	16 856	43 683	1,5	44 360	677
Employés de bureau (19 emplois repères)					
Préposé photocopie 2	682 [3]	28 794	1,2	29 150	356
Personnel soutien adm. 1	3 132	29 410	7,4	31 584	2 174
Personnel soutien adm. 2	7 199	33 000	6,1	35 003	2 003
Personnel soutien adm. 3	2 215	38 737	0,8	39 064	327
Personnel secrétariat 1	3 617	31 083	6,9	33 221	2 138
Personnel secrétariat 2	7 607	34 899	5,2	36 709	1 810
Préposé aux renseignements 2	800	35 131	7,2	37 663	2 532
Téléphoniste-réceptionniste 2	704 [3]	28 307	5,8	29 962	1 655
Préposé à l'admission 2	663	x	x	x	x
10 emplois repères	2 685		0,0		0
Ensemble[4]	29 304	33 284	4,9	34 928	1 644
Employés de service (13 emplois repères)					
Préposé buanderie 2	737	30 829	1,2	31 201	372
Cuisinier 1	18	34 657	4,9	36 355	1 698
Préposé cuisine/cafétéria 2	2 340	30 320	6,1	32 184	1 864
Préposé entretien léger 2	1 417	30 660	2,1	31 298	638
9 emplois repères	8 694		0,0		0
Ensemble[4]	13 206	32 064	1,3	32 486	422
Ensemble des emplois[5]	**72 196**	**39 676**	**2,3**	**40 579**	**903**

x. Données confidentielles.
1. À ce jour, aucun des emplois repères chez les professionnels et les ouvriers n'a obtenu d'ajustements d'équité salariale. Cependant, certains emplois de professionnels pourraient en obtenir, une fois complétés tous les programmes d'équité salariale.
2. L'ajustement présenté ne prend en compte que les versements faits jusqu'au 21 novembre 2006. Le versement du 21 novembre 2007 n'est donc pas considéré ici.
3. Ces emplois ont été choisis à l'étape probabiliste de la sélection; leur poids dans la moyenne de la catégorie est donc supérieur à leur propre effectif.
4. Cette moyenne prend en compte les salaires de tous les emplois, incluant ceux qui n'ont pas eu d'ajustements d'équité, et est pondérée par l'effectif de chacun de ces emplois.
5. Cette moyenne prend en compte les salaires de tous les emplois, incluant les emplois de professionnels et d'ouvriers ainsi que tous les emplois qui n'ont pas eu d'ajustements d'équité, et est pondérée par l'effectif de chacun de ces emplois.

Source : Institut de la statistique du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2 Effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération

Cette section présente l'impact des ajustements d'équité salariale sur les résultats du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de 2007. On y retrouve les écarts salariaux et de rémunération globale avec et sans ajustements d'équité, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères, et ce, pour les mêmes secteurs de comparaison que ceux du rapport de novembre 2007. De plus, les résultats par emploi repère sont présentés, mais pour les salaires uniquement.

Résultats par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères

- Écarts salariaux

Il importe de mentionner que l'ajustement moyen d'équité dans l'administration québécoise peut différer légèrement selon le secteur comparé (voir encadré). En fait, l'ajustement par emploi repère est toujours le même; c'est le bassin d'emplois repères communs aux deux secteurs comparés qui peut varier. C'est dans la comparaison de l'administration québécoise avec le secteur « autre public » que l'on observe le plus de différences (voir tableau 4). Ainsi, l'ajustement moyen est de 2,4 % pour l'ensemble des emplois repères plutôt que de 2,3 %, pourcentage noté dans la comparaison avec les autres secteurs. De plus, pour les employés de bureau, l'ajustement est de 5,0 % plutôt que de 4,9 %, tandis que pour les employés de service, il est de 1,7 %, comparativement à 1,3 % dans la comparaison avec les autres secteurs.

Pour l'ensemble des emplois repères, les variations entre les écarts salariaux avec et sans équité salariale révèlent une différence de 2,5 points de pourcentage dans la comparaison de l'administration québécoise avec l'ensemble des ASQ. Ainsi, sans versements d'équité salariale, le salaire moyen des employés de l'administration québécoise aurait été en retard de 11,9 % sur celui des autres salariés québécois plutôt que de 9,4 %.

Pourquoi les différences d'écarts varient selon le secteur comparé?

Les différences entre les écarts avec et sans équité varient en fonction du secteur comparé. Pourtant, ainsi que déjà mentionné, l'ajustement par emploi repère est toujours le même puisqu'il s'agit de l'équité salariale dans l'administration québécoise, soit le secteur de base. Comment donc expliquer ces variations?

Tout d'abord, comme indiqué précédemment, les emplois repères ne se retrouvent pas nécessairement tous dans les divers secteurs comparés et le bassin d'emplois présents dans un secteur donné peut différer de celui existant dans un autre. Comme les résultats pour les catégories et l'ensemble des emplois repères sont obtenus en pondérant les données de rémunération par l'effectif de l'administration québécoise pour chaque emploi présent dans le secteur comparé, il est donc normal d'observer des différences selon le secteur à l'étude.

Par ailleurs, dans le calcul des écarts, une rémunération (salaire ou rémunération globale) du secteur de comparaison plus élevée que celle avec équité dans l'administration québécoise au numérateur aura pour effet d'augmenter la différence entre les écarts avec et sans équité. Inversement, une rémunération du secteur moins élevée au numérateur réduira la différence entre les écarts avec et sans équité. C'est pourquoi les différences sont la plupart du temps plus élevées dans la comparaison avec le secteur « autre public » et moins élevées dans celle avec le secteur non syndiqué. À ce sujet, la section 2.2 du chapitre sur la méthodologie et les concepts présente l'équation permettant le calcul des écarts de rémunération.

Ajoutons que, pour un emploi donné, une rémunération plus faible dans le marché que celle avec équité dans l'administration québécoise aura pour résultat une différence entre les écarts avec et sans équité inférieure au pourcentage d'équité accordé. Inversement, une rémunération plus élevée dans le marché que dans l'administration québécoise aura pour résultat une différence entre les écarts avec et sans équité supérieure au pourcentage d'équité accordé.

Tableau 4
Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), selon les divers secteurs comparés

Catégorie d'emplois par secteur	Administration québécoise			Marché	Écarts		
	Salaire sans équité	Ajustement d'équité[1]	Salaire avec équité	Salaire secteur	Sans équité	Avec équité	Différence[2]
	$	%	$	$	%	%	Points de %
ASQ							
Ensemble des emplois repères	**39 676**	**2,3**	**40 579**	**44 400**	**- 11,9**	**- 9,4**	**-2,5**
Professionnels[2]	64 777	0,0	64 777	71 648	-10,6	-10,6	0,0
Techniciens	43 683	1,5	44 360	48 922	-12,0	-10,3	-1,7
Employés de bureau	33 284	4,9	34 928	38 609	-16,0	-10,5	-5,5
Employés de service	32 064	1,3	32 486	31 273	2,5*	3,7*	-1,2
Ouvriers[3]	39 903	0,0	39 903	51 399	-28,8	-28,8	0,0
Privé							
Ensemble des emplois repères	39 783	2,3	40 682	43 868	-10,3	- 7,8	-2,5
Techniciens	43 676	1,6	44 354	48 137	-10,2	-8,5	-1,7
Employés de bureau	33 384	4,9	35 022	37 662	-12,8	-7,5	-5,3
Employés de service	32 064	1,3	32 486	30 664	4,4*	5,6*	-1,2
« Autre public »							
Ensemble des emplois repères	39 989	2,4	40 932	46 683	-16,7	- 14,0	-2,7
Techniciens	43 679	1,6	44 357	50 360	-15,3	-13,5	-1,8
Employés de bureau	33 259	5,0	34 907	39 708	-19,4	-13,8	-5,6
Employés de service	31 662	1,7	32 200	37 660	-18,9	-17,0	-1,9
ASQ syndiqués							
Ensemble des emplois repères	39 675	2,3	40 578	46 166	- 16,4	- 13,8	-2,6
Techniciens	43 679	1,6	44 357	51 049	-16,9	-15,1	-1,8
Employés de bureau	33 284	4,9	34 928	40 219	-20,8	-15,1	-5,7
Employés de service	32 064	1,3	32 486	34 223	-6,7	-5,3*	-1,4
ASQ non syndiqués							
Ensemble des emplois repères	39 704	2,3	40 598	41 148	- 3,6	-1,4*	-2,2
Techniciens	43 586	1,4	44 214	47 368	-8,7	-7,1	-1,6
Employés de bureau	33 358	4,9	35 001	35 973	-7,8	-2,8	-5,0
Employés de service	32 064	1,3	32 486	24 740	22,8	23,8	-1,0

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 5 %).

1. L'ajustement présenté ne prend en compte que les versements faits jusqu'au 21 novembre 2006. Le versement du 21 novembre 2007 n'est donc pas considéré ici.
2. Aucun test n'a été effectué pour vérifier la différence entre les écarts avec et sans équité. En fait, la différence entre les deux écarts est parfaitement connue puisqu'elle provient de l'administration québécoise.
3. À ce jour, aucun des emplois repères chez les professionnels et les ouvriers n'a obtenu d'ajustements d'équité salariale. Cependant, certains emplois de professionnels pourraient en obtenir, une fois complétés tous les programmes d'équité salariale. Les résultats pour ces catégories d'emplois, qui indiquent un ajustement de 0,0 %, ne sont présentés que pour le secteur des autres salariés québécois (ASQ).

Source : Institut de la statistique du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Parmi les catégories d'emplois, ce sont les employés de bureau qui présentent la différence la plus importante, soit de 5,5 points de pourcentage. Encore une fois, le poids en effectif de cette catégorie d'emplois a un impact majeur sur le résultat d'ensemble. Chez les techniciens, la différence entre les écarts avec et sans équité salariale est de 1,7 point de pourcentage, alors qu'elle est de 1,2 point chez les employés de service.

L'analyse par secteur indique que c'est par rapport au secteur « autre public » que la variation pour l'ensemble des emplois repères est la plus élevée, avec une différence de 2,7 points de pourcentage[23]. La comparaison avec ce secteur présente aussi les différences les plus importantes. C'est également le cas pour les techniciens (1,8 point de pourcentage – même écart qu'avec les ASQ syndiqués) et les employés de service (1,9 point de pourcentage).

Les différences les moins marquées entre les écarts avec et sans équité salariale se retrouvent dans la comparaison avec les ASQ non syndiqués. En effet, la variation est de 2,2 points de pourcentage pour l'ensemble des emplois, de 1,6 point chez les techniciens, de 5,0 points chez les employés de bureau et de 1,0 point chez les employés de service.

Dans deux cas, le retrait des ajustements d'équité a pour effet de modifier le statut des écarts salariaux, l'administration québécoise passant de la parité à un retard. Il s'agit de la comparaison avec les ASQ syndiqués, dans la catégorie « Employés de service », et de celle avec les ASQ non syndiqués, pour l'ensemble des emplois repères.

- Écarts de rémunération globale

En ce qui concerne la rémunération globale, les différences entre les écarts avec et sans équité salariale sont sensiblement les mêmes que celles observées pour les salaires (tableau 5). En effet, les résultats sont soit exactement les mêmes, soit différents de plus ou moins 0,1 ou 0,2 point de pourcentage. Trois cas font exception, et ce, toujours chez les employés de bureau : dans la comparaison avec le secteur privé (0,5 point de pourcentage), dans celle avec le secteur « autre public » (0,3 point de pourcentage) et dans celle avec les ASQ non syndiqués (0,4 point de pourcentage).

On observe par ailleurs une tendance dans ces variations entre les résultats salariaux et ceux de rémunération globale. Ainsi, lorsqu'elles ne sont pas exactement les mêmes, les différences d'écarts (avec et sans équité) sont un peu plus faibles pour la rémunération globale que pour le salaire dans la comparaison avec les ASQ, le secteur privé et les ASQ non syndiqués. La situation inverse est généralement notée dans la comparaison avec le secteur « autre public » et les ASQ syndiqués[24].

23. Voir encadré, p. 29.

24. C'est donc lorsque la situation comparative de l'administration québécoise s'affaiblit du salaire à la rémunération globale que la différence d'écart s'agrandit (soit quand les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées sont plus élevés dans le secteur comparé que dans l'administration québécoise et/ou quand les heures de présence au travail y sont moindres). Voir encadré, 3e paragraphe, p. 29.

Tableau 5
Rémunération globale avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts de rémunération globale de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), selon les divers secteurs comparés

Catégorie d'emplois par secteur	Administration québécoise			Marché	Écarts		
	RG sans équité	Ajustement d'équité[1]	RG avec équité	RG secteur	Sans équité	Avec équité	Différence[2]
	$	%	$	$	%	%	Points de %
ASQ							
Ensemble des emplois repères	**31,09**	**2,3**	**31,81**	**33,61**	**- 8,1**	**- 5,7**	**-2,4**
Professionnels[3]	49,93	0,0	49,93	53,78	-7,7	-7,7	0,0
Techniciens	34,88	1,5	35,41	37,45	-7,3	-5,8*	-1,5
Employés de bureau	26,86	5,0	28,19	30,12	-12,2	-6,9	-5,3
Employés de service	23,71	1,3	24,02	21,95	7,4	8,6	-1,2
Ouvriers[3]	29,27	0,0	29,27	37,41	-27,8	-27,8	0,0
Privé							
Ensemble des emplois repères	31,17	2,3	31,89	31,32	- 0,5*	1,8*	-2,3
Techniciens	34,88	1,5	35,40	34,67	0,6*	2,1*	-1,5
Employés de bureau	26,93	4,9	28,26	27,30	-1,4*	3,4*	-4,8
Employés de service	23,70	1,4	24,02	20,97	11,5	12,7	-1,2
« Autre public »							
Ensemble des emplois repères	31,42	2,4	32,17	38,84	- 23,6	- 20,7	-2,9
Techniciens	34,88	1,5	35,40	42,53	-21,9	-20,1	-1,8
Employés de bureau	26,84	5,0	28,17	33,61	-25,2	-19,3	-5,9
Employés de service	23,53	1,7	23,93	29,82	-26,7	-24,6	-2,1
ASQ syndiqués							
Ensemble des emplois repères	31,08	2,3	31,81	37,12	- 19,4	- 16,7	-2,7
Techniciens	34,88	1,5	35,40	41,95	-20,3	-18,5	-1,8
Employés de bureau	26,86	5,0	28,19	33,51	-24,8	-18,9	-5,9
Employés de service	23,71	1,3	24,02	24,35	-2,7*	-1,4*	-1,3
ASQ non syndiqués							
Ensemble des emplois repères	31,10	2,3	31,81	29,13	6,3	8,4	-2,1
Techniciens	34,79	1,4	35,27	33,70	3,1*	4,5*	-1,4
Employés de bureau	26,91	4,9	28,24	25,80	4,1	8,7	-4,6
Employés de service	23,71	1,3	24,02	16,52	30,3	31,2	-0,9

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 5 %).

1. L'ajustement présenté ne prend en compte que les versements faits jusqu'au 21 novembre 2006. Le versement du 21 novembre 2007 n'est donc pas considéré ici.
2. Aucun test n'a été effectué pour vérifier la différence entre les écarts avec et sans équité. En fait, la différence entre les deux écarts est parfaitement connue parce qu'elle provient de l'administration québécoise.
3. À ce jour, aucun des emplois repères chez les professionnels et les ouvriers n'a obtenu d'ajustements d'équité salariale. Cependant, certains emplois de professionnels pourraient en obtenir, une fois complétés tous les programmes d'équité salariale. Les résultats pour ces catégories d'emplois, qui indiquent un ajustement de 0,0 %, ne sont présentés que pour le secteur des ASQ.

Source : Institut de la statistique du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Résultats par emploi repère (écarts salariaux)

- Ensemble des autres salariés québécois

Le retrait des ajustements d'équité salariale affaiblit nécessairement la position salariale de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois. Pour certains emplois repères, le retrait des ajustements d'équité occasionne un changement de statut. Ainsi, l'analyse du tableau 6 montre que, dans la comparaison entre l'administration québécoise et les ASQ, cinq emplois repères passent de la parité à un statut de retard lorsque les ajustements d'équité salariale ne sont pas pris en compte. Il s'agit des emplois « Technicien en administration 1-2 », « Technicien en documentation 1-2 », « Technicien de laboratoire 1-2 », « Personnel de soutien administratif 1 » et « Personnel de soutien administratif 2 ». De plus, l'emploi « Préposé aux renseignements 2 » passe d'un statut d'avance de l'administration québécoise à la parité des deux secteurs lorsque les ajustements d'équité salariale sont soustraits.

Tableau 6
Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), par emploi repère, pour la comparaison avec les autres salariés québécois (ASQ)

Catégorie d'emplois	Administration québécoise				Comparaison avec les ASQ			
	Effectif	Salaire sans équité	Ajustement[1]	Salaire avec équité	Salaire marché	Écarts		
						Sans équité	Avec équité	Différence[2]
	n	$	%	$	$	%		points de %
Techniciens								
Techn. administration 1-2	6 620	42 057	1,6	42 719	44 654	-6,2	-4,5 *	-1,7
Techn. documentation 1-2	739	41 454	4,4	43 295	43 598	-5,2	-0,7 *	-4,5
Techn. laboratoire 1-2	2 212	48 372	3,9	50 239	52 494	-8,5	-4,5 *	-4,0
Techn. laboratoire 3	394	50 144	4,1	52 192	66 376	-32,4	-27,2	-5,2
Technicien loisir 1-2	444	42 092	2,5	43 129	39 449	6,3	8,5	-2,2
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	61	28 794	1,2	29 150	36 256	-25,9	-24,4	-1,5
Personnel soutien adm. 1	3 132	29 410	7,4	31 584	32 154	-9,3	-1,8 *	-7,5
Personnel soutien adm. 2	7 199	33 000	6,1	35 003	36 715	-11,3	-4,9 *	-6,4
Personnel soutien adm. 3	2 215	38 737	0,8	39 064	45 919	-18,5	-17,5	-1,0
Personnel secrétariat 1	3 617	31 083	6,9	33 221	36 401	-17,1	-9,6	-7,5
Personnel secrétariat 2	7 607	34 899	5,2	36 709	41 098	-17,8	-12	-5,8
Préposé aux renseign. 2	800	35 131	7,2	37 663	35 199	-0,2 *	6,5	-6,7
Téléphoniste-récept. 2	458	28 307	5,8	29 962	31 282	-10,5	-4,4	-6,1
Préposé à l'admission 2	663	x	x	x	x	x	x	x
Employés de service								
Préposé à la buanderie 2	737	30 829	1,2	31 201	24 428	20,8	21,7	-0,9
Cuisinier 1	18	34 657	4,9	36 355	24 815	28,4	31,7	-3,3
Préposé cuisine/cafét.	2 340	30 320	6,1	32 184	19 486	35,7	39,5	-3,8
Préposé entretien léger 2	1 417	30 660	2,1	31 298	32 494	-6 *	-3,8 *	-2,2
Ensemble des emplois		**39 783**	**2,3**	**40 682**	**44 400**	**-11,9**	**-9,4**	**-2,5**

x Donnés confidentielles.
* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 5 %).
1. L'ajustement présenté ne prend en compte que les versements faits jusqu'au 21 novembre 2006. Le versement du 21 novembre 2007 n'est donc pas considéré ici.
2. Aucun test n'a été effectué pour vérifier la différence entre les écarts avec et sans équité. En fait, la différence entre les deux écarts est parfaitement connue puisqu'elle provient de l'administration québécoise.

Source : Institut de la statistique du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Tableau 7

Salaires avec et sans équité salariale, ajustements d'équité salariale et différence entre les écarts salariaux de 2007 (avec et sans équité dans l'administration québécoise), par emploi repère, selon les divers secteurs comparés

Catégorie d'emplois	Administration québécoise			Comparaison avec secteur privé				Comparaison avec « autre public »			
	Salaire sans équité	Ajustement [1]	Salaire avec équité	Salaire marché	Écarts			Salaire marché	Écarts		
					Sans équité	Avec équité	Différence [2]		Sans équité	Avec équité	Différence [2]
	$	%	$	$	%		points de %	$	%		points de %
Techniciens											
Techn. administration 1-2	42 057	1,6	42 719	41 808	0,6 *	2,1 *	-1,5	49 540	-17,8	-16,0	-1,8
Techn. documentation 1-2	41 454	4,4	43 295	38 144	8,0	11,9	-3,9	44 109	-6,4	-1,9 *	-4,5
Techn. laboratoire 1-2	48 372	3,9	50 239	53 788	-11,2	-7,1 *	-4,1	47 854	1,1 *	4,7	-3,6
Techn. laboratoire 3	50 144	4,1	52 192	x	...	x	...	66 385	-32,4	-27,2	-5,2
Technicien loisir 1-2	42 092	2,5	43 129	x	...	x	...	43 543	-3,4 *	-1,0 *	-2,4
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	28 794	1,2	29 150	x	...	x	...	35 722	-24,1	-22,5	-1,6
Personnel soutien adm. 1	29 410	7,4	31 584	30 146	-2,5 *	4,6	-7,1	35 469	-20,6	-12,3	-8,3
Personnel soutien adm. 2	33 000	6,1	35 003	34 243	-3,8 *	2,2 *	-6,0	40 192	-21,8	-14,8	-7,0
Personnel soutien adm. 3	38 737	0,8	39 064	40 814	-5,4 *	-4,5 *	-0,9	46 586	-20,3	-19,3	-1,0
Personnel secrétariat 1	31 083	6,9	33 221	37 425	-20,4	-12,7 *	-7,7	36 045	-16,0	-8,5	-7,5
Personnel secrétariat 2	34 899	5,2	36 709	41 725	-19,6	-13,7	-5,9	40 171	-15,1	-9,4	-5,7
Préposé aux renseign. 2	35 131	7,2	37 663	34 405	2,1 *	8,7	-6,6	36 725	-4,5	2,5 *	-7,0
Téléphoniste-récept. 2	28 307	5,8	29 962	31 346	-10,7	-4,6	-6,1	31 116	-9,9	-3,9 *	-6,0
Préposé à l'admission 2	28 999	6,6	30 916	...	...	...	...	x	...	x	...
Employés de service											
Préposé à la buanderie 2	30 829	1,2	31 201	24 428	20,8	21,7	-0,9	...	...	...	...
Cuisinier 1	34 657	4,9	36 355	23 888	31,1	34,3	-3,2	x	...	x	...
Préposé cuisine/cafét. 2	30 320	6,1	32 184	18 871	37,8	41,4	-3,6	x	...	x	...
Préposé entretien léger 2	30 660	2,1	31 298	32 166	-4,9 *	-2,8 *	-2,1	34 442	-12,3	-10,0 *	-2,3
Ensemble des emplois	**39 783**	**2,3**	**40 682**	**43 868**	**-10,3**	**-7,8**	**-2,5**	**46 683**	**-16,7**	**-14,0**	**-2,7**

x Donnés confidentielles.
... N'ayant pas lieu de figurer.
* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 5 %).
1 L'ajustement présenté ne prend en compte que les versements faits jusqu'au 21 novembre 2006. Le versement du 21 novembre 2007 n'est donc pas considéré ici.
2. Aucun test n'a été effectué pour vérifier la différence entre les écarts avec équité et sans équité. En fait, la différence entre les deux écarts est parfaitement connue puisqu'elle provient de l'administration québécoise.

Source : Institut de la statistique du Québec, Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Comparaison avec ASQ syndiqués				Comparaison avec ASQ non syndiqués				Catégorie d'emplois
Salaire marché	Écarts		Différence [2]	Salaire marché	Écarts		Différence [2]	
	Sans équité	Avec équité			Sans équité	Avec équité		
$	%		points de %	$	%		points de %	
								Techniciens
48 934	-16,4	-14,6	-1,8	41 979	0,2 *	1,7 *	-1,5	Techn. administration 1-2
44 039	-6,2	-1,7 *	-4,5	39 769	4,1 *	8,1 *	-4,0	Techn. documentation 1-2
51 806	-7,1	-3,1 *	-4,0	54 413	-12,5 *	-8,3 *	-4,2	Techn. laboratoire 1-2
66 376	-32,4	-27,2	-5,2	...	...	...	...	Techn. laboratoire 3
39 449	6,3	8,5	-2,2	...	...	...	...	Technicien loisir 1-2
								Employés de bureau
36 584	-27,1	-25,5	-1,6	x	...	x	...	Préposé photocopie 2
36 021	-22,5	-14,0	-8,5	29 003	1,4 *	8,2	-6,8	Personnel soutien adm. 1
41 009	-24,3	-17,2	-7,1	32 422	1,8 *	7,4	-5,6	Personnel soutien adm. 2
46 558	-20,2	-19,2	-1,0	39 674	-2,4 *	-1,6 *	-0,8	Personnel soutien adm. 3
37 194	-19,7	-12,0	-7,7	34 265	-10,2	-3,1 *	-7,1	Personnel secrétariat 1
40 128	-15,0	-9,3	-5,7	41 654	-19,4	-13,5	-5,9	Personnel secrétariat 2
35 098	0,1 *	6,8	-6,7	35 288	-0,4 *	6,3 *	-6,7	Préposé aux renseign. 2
31 935	-12,8	-6,6	-6,2	30 973	-9,3	-3,3 *	-6,0	Téléphoniste-récept. 2
x	...	x	...	...	...	...	...	Préposé à l'admission 2
								Employés de service
26 440	14,2 *	15,3 *	-1,1	x	...	x	...	Préposé à la buanderie 2
26 007	25,0	28,5	-3,5	20 496	40,9	43,6	-2,7	Cuisinier 1
25 119	17,2	22,0	-4,8	17 457	42,4	45,8	-3,4	Préposé cuisine/cafét. 2
34 019	-11,0	-8,7 *	-2,3	22 911	25,3	26,8	-1,5	Préposé entretien léger 2
46 166	**-16,4**	**-13,8**	**-2,6**	**41 148**	**-3,6**	**-1,4 ***	**-2,2**	**Ensemble des emplois**

Les effets les plus marquants de l'équité salariale sont évidemment associés, de façon générale, aux emplois ayant connu les ajustements les plus importants. Toutefois, comme indiqué dans l'encadré de la page 29, la relation entre le niveau de rémunération dans le marché et celui dans l'administration québécoise peut entraîner une différence d'écarts supérieure ou inférieure au pourcentage d'équité accordé. Ainsi, dans trois emplois repères, la différence d'écarts et l'ajustement d'équité diffèrent de plus de 1,0 point de pourcentage. Dans un cas, soit chez le « Technicien de laboratoire 3 », le retard important de l'administration québécoise face aux ASQ entraîne une différence d'écarts supérieure de 1,1 point de pourcentage à l'ajustement d'équité. Dans les deux autres cas, soit chez le « Cuisinier 1 » et le « Préposé cuisine/cafétéria 2 », les différences d'écarts sont inférieures au pourcentage d'équité accordé (soit de 1,6 et 2,3 points de pourcentage respectivement); cela s'explique par la forte avance de l'administration québécoise dans ces emplois.

- Autres secteurs de comparaison

Le tableau 7 présente l'effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts salariaux dans la comparaison avec les autres secteurs. Il est à noter que, dans l'analyse par secteur de comparaison, l'effet d'un panier d'emplois différent d'un secteur à l'autre influence également les variations entre les écarts avec et sans équité salariale.

Dans la comparaison avec le secteur privé, deux emplois repères passent de la parité des deux secteurs à un retard de l'administration québécoise lorsque les ajustements d'équité ne sont pas pris en compte. Il s'agit du « Technicien de laboratoire 1-2 » et du « Personnel de secrétariat 1 ». De plus, sans l'équité salariale, deux emplois passent d'une avance de l'administration québécoise à la parité des deux secteurs, soit le « Personnel de soutien administratif 1 » et le « Préposé aux renseignements 2 ».

Dans la comparaison avec le secteur « autre public », quatre emplois passent de la parité des deux secteurs à un statut de retard de l'administration québécoise lorsque les ajustements d'équité salariale sont déduits des salaires. Il s'agit des emplois « Technicien en documentation 1-2 », « Préposé aux renseignements 2 », « Téléphoniste-réceptionniste 2 » et « Préposé à l'entretien ménager léger 2 ». De plus, l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 » affiche une avance de l'administration québécoise dans les résultats avec équité, alors qu'on note la parité des deux secteurs sans les ajustements.

Dans la comparaison avec les ASQ syndiqués, trois emplois repères passent de la parité des deux secteurs à un retard de l'administration québécoise lorsque les ajustements d'équité salariale ne sont pas pris en compte. Il s'agit du « Technicien en documentation 1-2 », du « Technicien de laboratoire 1-2 » et du « Préposé à l'entretien ménager léger 2 ». Le « Préposé aux renseignements 2 » voit également son statut changer dans ces conditions, en passant d'une avance de l'administration québécoise à la parité des deux secteurs.

Dans la comparaison avec les ASQ non syndiqués, le « Personnel de secrétariat 1 » et les « Téléphonistes-réceptionnistes 2 » passent de la parité des deux secteurs à un retard de l'administration québécoise quand les ajustements d'équité ne sont pas considérés. Par ailleurs, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de soutien administratif » affichent une avance de l'administration québécoise quand l'équité est incluse, mais la parité des deux secteurs dans le cas contraire.

D'autre part, quatre emplois affichent une différence d'écarts (avec et sans équité) supérieure de plus de 1,0 point de pourcentage à l'ajustement d'équité, et ce, dans la comparaison avec un ou plusieurs des secteurs retenus. Il s'agit des emplois suivants : le « Technicien de laboratoire 3 » (différence de 1,1 point de pourcentage dans la comparaison avec le secteur « autre public » et les ASQ syndiqués); le « Personnel de soutien administratif 1 » (différence de 1,1 point de pourcentage dans la comparaison avec les ASQ syndiqués); le « Cuisinier 1 » (différence allant de 1,4 à 2,2 points de pourcentage dans la comparaison avec les trois secteurs pour lesquels des résultats sont présentés); le « Préposé cuisine/cafétéria 2 » (différence allant de 1,3 à 2,7 points de pourcentage, ici aussi dans les trois cas où il y a des données).

Équité salariale dans l'administration québécoise

Ce chapitre présente les résultats sur les ajustements d'équité salariale relatifs à l'ensemble des emplois de l'administration québécoise[25] et non pas seulement ceux concernant les emplois repères, comme au chapitre précédent. L'étude est réalisée selon deux angles différents. D'abord, un taux d'ajustement d'équité moyen est calculé pour l'ensemble des corps d'emploi ayant obtenu des ajustements. Puis, un second taux couvre tous les corps d'emploi de l'administration québécoise, qu'ils aient obtenu ou non des ajustements.

Dans chacun de ces volets, les résultats sont fournis pour deux périodes. La première période va du 21 novembre 2001 au 1er avril 2007, soit la période correspondant à l'étude de sensibilité. La deuxième s'étend du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, afin de représenter la totalité des versements d'équité, c'est-à-dire l'effort global consenti par le gouvernement dans son exercice d'équité salariale.

Les résultats sont également présentés selon deux méthodes de calcul. La première consiste à faire une moyenne arithmétique des ajustements pondérée par l'effectif, pour l'ensemble des employés. La moyenne ainsi calculée représente l'ajustement moyen par employé, ce qui offre une perspective intéressante du point de vue de l'employé. De plus, les résultats obtenus par cette méthode de calcul pour l'administration québécoise peuvent être mis en parallèle avec ceux publiés en 2005 par l'Institut[26] et qui couvraient les entreprises de 200 employés et plus.

Selon la deuxième méthode, l'ajustement moyen est obtenu en calculant d'abord les salaires moyens avec équité et sans équité pour l'ensemble des employés. Ensuite, l'écart relatif en pourcentage entre ces deux moyennes est mesuré. Cette méthode est équivalente à une moyenne des ajustements pondérée par le salaire sans équité. Dans cette approche, les emplois avec les salaires les plus élevés ont un poids plus important dans le calcul. Cet ajustement moyen adopte le point de vue de l'employeur car il représente en quelque sorte l'augmentation de la masse salariale.

Taux d'équité salariale pour l'ensemble des emplois ayant bénéficié d'ajustements

Pour la période se terminant le 1er avril 2007, qui correspond à la période de référence des résultats du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* de 2007 de l'Institut, le taux d'équité moyen calculé par la méthode de la moyenne des ajustements est de 6,0 % pour l'ensemble des emplois ayant bénéficié d'ajustements (tableau 8). Les catégories qui ont obtenu les ajustements les plus élevés sont les infirmières, les auxiliaires infirmières et les assistants techniciens, avec des taux respectifs de 9,4 %, 8,5 % et 8,4 %. Ces trois catégories représentent le tiers de l'effectif de l'administration québécoise ayant bénéficié d'ajustements.

Les résultats calculés selon la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire indiquent un ajustement moyen de 5,6 % pour la même période. De façon générale, les résultats des catégories sont semblables, à deux dixièmes de point de pourcentage près, à ceux calculés par la méthode de la moyenne des ajustements.

---

25. Les statistiques présentées excluent les emplois pour lesquels l'exercice d'équité salariale n'est pas complété. À ce sujet, consulter le chapitre 1 sur le contexte de l'étude, à la section qui porte sur l'*État d'avancement de l'exercice d'équité salariale dans l'administration québécoise*. Les statistiques excluent également certains emplois d'enseignants étant donné les difficultés à établir un pourcentage d'équité. Le chapitre 2 sur la méthodologie traite de cette question à la section *Corps d'emploi d'enseignants et d'éducateurs et autres corps d'emploi apparentés*. Enfin, aucun résultat n'est présenté pour les emplois exclus par la *Loi sur l'équité salariale* tels que les policiers, les médecins résidents et les stagiaires.

26. Chapitre 4, sections 4.1 et 4.3 de l'*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, document publié par l'Institut, juin 2005, 95 p.

Tableau 8
Taux d'ajustement d'équité salariale moyen pour l'ensemble des emplois ayant bénéficié d'ajustements et par catégorie d'emplois, administration québécoise

Catégorie d'emplois	Effectif[1]	Taux d'ajustement d'équité salariale moyen			
		Au 1er avril 2007		Au 21 novembre 2007	
		Moyenne des ajustements	Moyenne des ajustements pondérée par le salaire	Moyenne des ajustements	Moyenne des ajustements pondérée par le salaire
	n	%	%	%	%
30- Professionnels	16 680	3,2	3,1	3,7	3,7
31- Infirmières bachelières	1 623	3,6	3,6	4,2	4,2
35- Enseignants	64 202	2,3	2,5	2,7	2,9
40- Techniciens	41 156	6,8	6,9	8,0	8,1
41- Infirmières	32 341	9,4	9,5	11,1	11,2
50- Assistants techniciens	17 704	8,4	8,3	9,8	9,8
51- Auxiliaires infirmières	38 084	8,5	8,6	10,0	10,1
60- Employés de bureau	44 393	6,2	6,1	7,2	7,2
70- Ouvriers	117	5,3	5,2	6,2	6,1
71- Employés de service	9 146	5,1	5,1	6,0	6,0
90- Autre personnel syndiqué	2	5,4	5,4	6,3	6,3
Ensemble des emplois	**265 448**	**6,0**	**5,6**	**7,0**	**6,6**

1 Les données de l'effectif sont présentés en ETC (équivalents à temps complet) pour les emplois ayant obtenu des ajustements.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Quant à la période se terminant le 21 novembre 2007, qui comprend la totalité des versements d'équité salariale, le taux d'équité moyen calculé par la méthode de la moyenne des ajustements est de 7,0 % pour l'ensemble des emplois ayant bénéficié d'ajustements[27]. Le taux d'équité salariale calculé par la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire est, pour sa part, de 6,6 %. Pour les deux méthodes de calcul, les catégories qui ont obtenu les ajustements les plus élevés sont logiquement les mêmes que celles observées pour la période précédente, soit celle se terminant le 1er avril 2007.

Pour les deux périodes analysées, lorsque le taux d'équité salariale calculé par la méthode de la moyenne des ajustements est plus élevé que celui calculé par la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire, cela est dû au fait que les ajustements accordés aux emplois ayant des salaires plus élevés ont tendance à être moins importants que ceux accordés aux emplois ayant des salaires plus faibles. Par contre, lorsque le taux d'équité calculé par la méthode de la moyenne des ajustements est plus faible que celui calculé par la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire, le raisonnement inverse s'applique.

Taux d'équité salariale pour l'ensemble des emplois

Le taux d'équité moyen calculé par la méthode de la moyenne des ajustements, pour la période se terminant le 1er avril 2007, est de 4,4 % pour l'ensemble des corps d'emploi de l'administration québécoise (tableau 9). Les infirmières, les auxiliaires infirmières et les assistants techniciens obtiennent les ajustements les plus élevés avec des taux respectifs de 9,4 %, 8,5 % et 6,9 %.

27. Le résultat équivalent pour l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), c'est-à-dire celui qui se rapproche le plus en termes de méthode de calcul, est de 5,6 % en 2004. Ce résultat se retrouve au tableau 4.1, page 55, de l'*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, document publié par l'Institut en juin 2005.

Tableau 9
Taux d'ajustement d'équité salariale moyen pour l'ensemble des emplois et par catégorie d'emplois, administration québécoise

Catégorie d'emplois		Taux d'ajustement d'équité salariale moyen			
		Au 1er avril 2007		Au 21 novembre 2007	
	Effectif[1]	Moyenne des ajustements	Moyenne des ajustements pondérée par le salaire	Moyenne des ajustements	Moyenne des ajustements pondérée par le salaire
	n	%	%	%	%
1- Sous-ministres, Haute direction	202	0,0	0,0	0,0	0,0
10- Cadres supérieurs	15 918	0,0	0,0	0,0	0,0
12- Directeurs d'école	3 195	0,0	0,0	0,0	0,0
13- Cadres, éducation aux adultes	268	0,0	0,0	0,0	0,0
14- Cadres, formation professionnelle	276	0,0	0,0	0,0	0,0
26- Gérants	746	0,0	0,0	0,0	0,0
27- Officiers, Sûreté du Québec *(exclus Loi équité, art. 8)*	363	0,0	0,0	0,0	0,0
29- Autre personnel non syndiqué *(Certains exclus, certains inclus, l'exercice reste à compléter)*	2 141	0,0	0,0	0,0	0,0
30- Professionnels	44 496	1,2	1,1	1,4	1,3
31- Infirmières bachelières	11 069	0,5	0,6	0,6	0,7
35- Enseignants	75 693	1,9	2,1	2,3	2,4
36- Enseignants, éducation aux adultes *(exercice terminé, pas d'équité)*	1 449	0,0	0,0	0,0	0,0
40- Techniciens	59 184	4,7	4,8	5,6	5,6
41- Infirmières	32 341	9,4	9,5	11,1	11,2
50- Assistants techniciens	21 536	6,9	6,7	8,1	7,9
51- Auxiliaires infirmières	38 119	8,5	8,6	10,0	10,1
60- Employés de bureau	48 900	5,6	5,5	6,6	6,5
70- Ouvriers	4 521	0,1	0,1	0,2	0,1
71- Employés de service	26 240	1,8	1,7	2,1	1,9
80- Agents de la paix	2 895	0,0	0,0	0,0	0,0
81- Agents de la Sûreté du Québec *(exclus Loi équité, art. 8)*	3 036	0,0	0,0	0,0	0,0
90- Autre personnel syndiqué	240	0,1	0,1	0,1	0,1
91- Stagiaires et étudiants *(exclus Loi équité, art. 8 al. 3)*	1 736	0,0	0,0	0,0	0,0
92 -Médecins résidents *(exclus Loi équité, art. 8 al. 3 et art. 9)*	2 074	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble des emplois	**362 339**	**4,4**	**4,0**	**5,1**	**4,7**

1. Les données de l'effectif sont présentés en ETC (équivalents à temps complet)

Source : Secrétariat du Conseil du trésor
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Pour la même période, l'ajustement moyen est de 4,0 % lorsque calculé selon la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire. L'analyse des catégories révèle que les taux les plus élevés se retrouvent aussi dans les catégories des infirmières (9,5 %), des auxiliaires infirmières (8,6 %) et des assistants techniciens (6,7 %). Les résultats par catégorie sont semblables, à deux dixièmes de point de pourcentage près, à ceux calculés par la méthode de la moyenne des ajustements.

Le taux d'ajustement moyen calculé par la méthode de la moyenne des ajustements, pour la période se terminant le 21 novembre 2007, est de 5,1 % pour l'ensemble des corps d'emploi de l'administration québécoise[28]. Pour sa part, le taux d'ajustement calculé par la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire est de 4,7 %. Les résultats des catégories sont semblables pour les deux méthodes, à deux dixièmes de point de pourcentage près. Les catégories qui ont obtenu les ajustements les plus élevés pour la période se terminant le 21 novembre 2007 sont logiquement les mêmes que celles de la période précédente, soit celle du 1er avril 2007.

Analyse de l'effectif ayant bénéficié d'ajustements sur l'ensemble des emplois

Près des trois quarts (73 %) de l'effectif de l'administration québécoise (265 448 ETC sur 362 339) bénéficient d'ajustements d'équité salariale. Chez les infirmières, la totalité de l'effectif (32 341 ETC) obtient un ajustement alors que c'est la presque totalité (99,9 %) chez les auxiliaires infirmières. Les proportions dépassent 80 % dans trois autres catégories, soit les employés de bureau (90,8 %), les enseignants (84,8 %) et les assistants techniciens (82,2 %).

Pour la période couvrant l'ensemble des versements d'équité salariale (jusqu'au 21 novembre 2007) et selon la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire, les professionnels et les techniciens ayant obtenu des ajustements d'équité ont des taux moyens respectifs de 3,7 % et 8,1 %. Pour les mêmes catégories, les résultats pour l'ensemble des emplois de l'administration québécoise indiquent des taux d'ajustement respectifs de 1,3 % et 5,6 %. Cela s'explique par le fait qu'une portion seulement de l'effectif total de ces catégories obtient des ajustements d'équité (37,5 % chez les professionnels et 69,5 % chez les techniciens). Le taux d'ajustement diminue donc de façon importante lorsque l'ensemble des emplois est pris en compte.

Chez les ouvriers, pour la même période et selon la méthode de la moyenne des ajustements pondérée par le salaire, le taux d'ajustement moyen pour les emplois ayant obtenu des ajustements est de 6,1 % alors que le taux est de 0,1 % seulement lorsque l'ensemble des ouvriers de l'administration québécoise est considéré. Cela s'explique également par le fait que seulement 2,6 % de l'effectif (117 ouvriers sur 4 521) obtient des ajustements d'équité, ce qui est un résultat attendu. En effet, cette catégorie d'emplois comporte peu d'emplois à prédominance féminine et donc peu d'emplois susceptibles d'obtenir des ajustements d'équité salariale.

28. Le résultat équivalent pour l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), c'est-à-dire celui qui se rapproche le plus en termes de méthode de calcul, est de 0,2 % en 2004. Ce résultat se retrouve au tableau 4.3, page 57, de l'*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, document publié par l'Institut en juin 2005.

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui pour le Québec de demain

Depuis son entrée en vigueur, la *Loi sur l'équité salariale* a mobilisé temps et ressources et continue de le faire chez l'ensemble des acteurs du marché du travail, incluant l'administration québécoise. La mise à jour de cette loi au printemps 2009 fait, plus que jamais, de l'équité salariale un sujet d'actualité.

La présente étude trace un portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et analyse leur impact sur la comparaison de la rémunération des employés de ce secteur avec celle des autres salariés québécois.

Avec ce rapport, tant les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise que les acteurs du marché du travail de même que le public en général disposeront d'analyses pertinentes et actuelles quant à l'impact de la Loi sur l'équité salariale dans l'administration québécoise.

Institut de la statistique
Québec